

CARTILHA DA NOVA LEI TRABALHISTA



Para maiores informações, gentileza contatar a ABEMEC-MG no site www.abemec.com.br

Isenção de responsabilidade

Este documento é baseado em informação recebida da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Minas Gerais (OAB-MG), e de outras fontes.

O CREA-MG declina a responsabilidade tanto pelo conteúdo como por todas as medidas tomadas ou não com base no presente estudo.

Este estudo é apenas para fins de informações gerais.

APRESENTAÇÃO

Com a aprovação da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a legislação trabalhista sofreu a maior modificação desde a sua promulgação em 1943. Foram alterados mais de 100 pontos da CLT, que repercutiram no dia a dia de todas as empresas. A fim de esclarecer os principais aspectos da nova legislação, o Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Minas Gerais (CREA-MG) e a Associação de Engenharia Mecânica e Industrial de Minas Gerais (ABEMEC-MG), com o auxílio da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Minas Gerais (OAB-MG), produziu esta cartilha didática, em linguagem simples e objetiva, destinada aos empresários, administradores, gestores de pessoal e de recursos humanos, departamentos comercial e operacional, entre outros, que foram impactados diretamente pelas mudanças.

Dentre as muitas dúvidas apuradas na pesquisa realizada durante a elaboração deste trabalho, as principais dizem respeito às negociações coletivas, jornada de trabalho, remunerações e benefícios, término do contrato de trabalho, processo judicial trabalhista e terceirização.

Esperamos que as explicações prestadas nesta cartilha, embora sem a menor pretensão de esgotar o tema, sirvam de ponto de partida para estudos mais abrangentes e aprofundados.

Boa Leitura!

Davidson Malacco Ferreira
Advogado
Membro da Comissão de Direitos Sociais
e Trabalhistas da OAB/MG

Gustavo Matheus Dias de Souza
Advogado
Membro da Comissão de Direitos Sociais
e Trabalhistas da OAB/MG



Eng. Mecânico Ronaldo Chaturni Bandeira
Conselheiro da Câmara Especializada da Engenharia
Mecânica e Metalúrgica do Crea-MG

Eng. Mecânico Marcelo Aguiar de Sousa
Presidente da Associação de Engenharia Mecânica
e Industrial de Minas Gerais - Abemec-MG

ÍNDICE

1 Introdução.....	5
2 Direito Coletivo.....	6
2.1 Prevalência do Negociado Sobre o Legislado.....	6
2.2 Ultratividade da Norma Coletiva.....	6
2.3 Comissão de Empregados.....	7
2.4 Contribuição Sindical.....	7
2.5 Dispensa Coletiva.....	8
2.5 Plano de Demissão Voluntária (PDV).....	8
3 Responsabilidades Trabalhistas.....	9
3.1 Grupo Econômico.....	9
3.2 Sócio Retirante.....	9
3.3 Desconsideração da Personalidade Jurídica.....	10
3.4 Sucessão Trabalhista.....	10
4 Empregado “Hipossuficiente”.....	11
5 Trabalho da Mulher.....	11
6 Jornada de Trabalho.....	12
6.1 Tempo à disposição do empregador.....	12
6.2 Horas in Itinere.....	12
6.3 Banco de Horas.....	13
6.4 Jornada 12x36.....	13
7 Férias.....	14
7.1 Férias Tripartidas.....	14
8 Teletrabalho.....	15
9 Contrato de Trabalho Intermitente.....	16
9.1 Trabalho Intermitente.....	16
10 Trabalhador Autônomo.....	16
11 Remuneração e Benefícios.....	17
11.1 Ajuda de custo, Auxílio- Alimentação, Diárias para Viagem, Prêmios e Abonos.....	17
11.2 Equiparação Salarial.....	17
12 Término do Contrato de Trabalho.....	18
12.1 Novas Regras pra o Término do Contrato de Trabalho.....	18
12.2 Extinção do Contrato por Mútuo Acordo.....	19
12.3 Fim da necessidade de homologação pelo Sindicato.....	19
13 Solução Extrajudicial de Conflitos.....	20
14 Processo Trabalhista.....	20
14.1 Ausência do Empregado à Audiência.....	20
14.2 Preposto.....	21
14.3 Honorários de Sucumbência Recíproca.....	21
15 Terceirização.....	22
15.1 Terceirização da Atividade Fim.....	22
15.2 Responsabilidade subsidiária da contratante.....	22
15.3 Condições da Terceirização.....	22
Patrocinadores.....	24
Ficha Técnica.....	25

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista completará dois anos de vigência. A Lei 13.467/2017 entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, trazendo mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). “Até o momento, o principal impacto é a redução do número de reclamações trabalhistas, o que pode ser comprovado pelos dados estatísticos”, afirma o presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior do Trabalho (CSJT), ministro João Batista Brito Pereira.

Nos meses de vigência das alterações introduzidas na CLT, ainda não houve mudança significativa da jurisprudência do TST. Isso porque a aprovação, a alteração ou a revogação de súmulas, precedentes normativos e orientações jurisprudenciais seguem um rito próprio, definido no Regimento Interno do TST. “A revisão da jurisprudência se dá após ampla discussão, a partir do julgamento de casos concretos. Já há decisões de mérito no primeiro e no segundo graus sob a égide da nova lei. No entanto, eventuais recursos contra essas decisões estão aos poucos chegando ao Tribunal Superior do Trabalho”, explica o ministro.

Em novembro de 2017, mês de início da vigência das mudanças, houve um pico de casos novos recebidos no primeiro grau (Varas do Trabalho): foram 26.215 processos (9,9%) a mais em relação a março de 2017, segundo mês com maior recebimento no período. No entanto, em dezembro de 2017 e janeiro de 2018, o quadro se inverteu. Desde então, o número de casos novos por mês nas Varas do Trabalho é inferior ao de todos os meses referentes ao mesmo período de janeiro a novembro de 2017.

Segundo a Coordenadoria de Estatística do TST, entre janeiro e setembro de 2017, as Varas do Trabalho receberam 2.013.241 reclamações trabalhistas. No mesmo período de 2018, o número caiu para 1.287.208 reclamações trabalhistas.

No entanto, várias são as armadilhas presentes na Reforma Trabalhista para as empresas. É que algumas alterações presentes no novo ordenamento devem ser consideradas inconstitucionais, inclusive já existem várias ações no Supremo Tribunal Federal discutindo a constitucionalidade ou não de alterações presentes no novo texto da CLT, o que poderá acarretar em passivos trabalhistas para aquelas empresas que fizerem alterações em sua estrutura, sem o auxílio de um profissional habilitado de confiança.

2 DIREITO COLETIVO

2.1 Prevalência do Negociado Sobre o Legislado

Um dos grandes objetivos da Reforma Trabalhista foi a valorização das negociações coletivas de trabalho (convenções e acordos coletivos de trabalho) ao estipular, em várias hipóteses, a prevalência das negociações sobre as disposições legais. Assim, quando uma convenção ou acordo coletivo tratar sobre jornada de trabalho, observados os limites constitucionais, banco de horas anual, intervalo para refeição e descanso, respeitado o limite mínimo de 30 minutos, remuneração por produtividade, formas de registro de jornada, dentre outros pontos, sua disposição irá prevalecer sobre a legislação própria. Vale lembrar que um artigo específico da nova lei relaciona todas as matérias que não poderão ser objeto de transação em negociação coletiva, via de regra, todos aqueles direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores, tais como registro em CTPS, FGTS, 13º salário, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, repouso semanal remunerado, gozo de férias anuais remuneradas com acréscimo de 1/3, licenças maternidade e paternidade, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.



2.2 Ultratividade da Norma Coletiva

A Reforma Trabalhista acaba, de vez, com a chamada ultratividade da norma coletiva, ou seja, sua eficácia plena até que novo acordo ou convenção venha a ser celebrado entre as partes. Estabelece, ainda, prazo máximo de vigência da norma coletiva, qual seja, dois anos.

2 DIREITO COLETIVO

2.3 Comissão de Empregados

A lei cria a comissão de empregados, assegurando sua constituição nas empresas com mais de 200 trabalhadores. Para tanto, a mesma deverá ser eleita, sendo que seus membros observarão mandato de um ano. A lei atribui aos membros da comissão estabilidade provisória até um ano após o término do mandato.

COMISSÃO DE EMPREGADOS

**EMPRESA COM
MAIS DE 200
TRABALHADORES**

**CONSTITUÍDA
POR ELEIÇÃO**



CONTRIBUIÇÃO SINDICAL



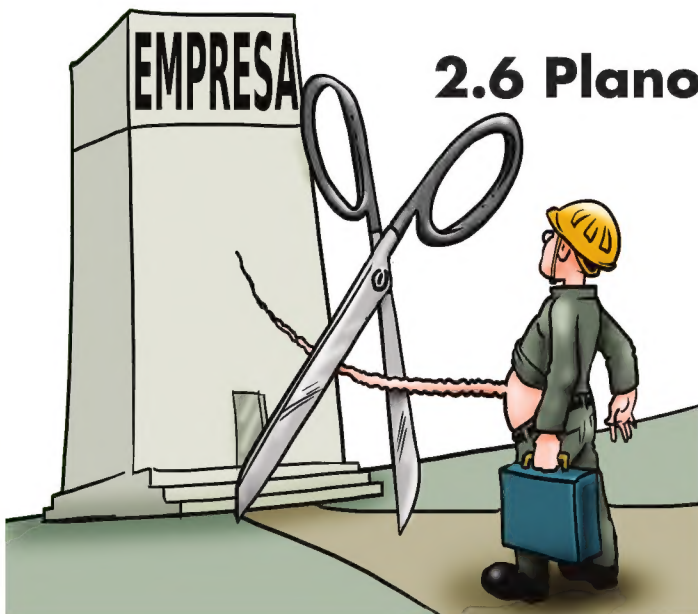
2.4 Contribuição Sindical

A contribuição sindical passa a ser facultativa e seu desconto somente poderá ocorrer mediante prévia e expressa autorização do empregado. Portanto, perde seu caráter obrigatório.

2 DIREITO COLETIVO

2.5 Dispensa Coletiva

A Reforma Trabalhista modifica o tratamento dado pela atual jurisprudência à dispensa coletiva ao estipular que a mesma não necessita de prévia negociação coletiva para sua efetivação.



2.6 Plano de Demissão Voluntária (PDV)

A partir da vigência da nova lei, todos os planos de demissão voluntárias firmados em acordos ou convenções coletivas, diferentemente do que hoje ocorre, possuirão eficácia liberatória, ou seja, implicarão em quitação total do contrato de trabalho, não podendo o trabalhador reivindicar questões do seu contrato de trabalho na Justiça do Trabalho.

3 RESPONSABILIDADES TRABALHISTAS

3.1 Grupo Econômico

A Reforma Trabalhista veio delimitar a tipificação de grupo econômico ao estabelecer que a mera identidade de sócios não o configura grupo econômico, sendo necessário para tanto a demonstração de interesse comum e a atuação conjunta das empresas que o integram, hipótese em que são solidariamente responsáveis pelas obrigações trabalhistas umas das outras.



3.2 Sócio Retirante

A lei fixa limites para a responsabilidade do sócio retirante em relação às dívidas trabalhistas da empresa. Responde o sócio retirante subsidiariamente, em regra, ou seja, após a própria empresa e os sócios atuais. Ainda assim, somente em ações propostas até dois anos após a formalização da alteração contratual que efetivou sua saída da sociedade empresária.

3 RESPONSABILIDADES TRABALHISTAS

3.3 Desconsideração da Personalidade Jurídica

O instituto da desconsideração da personalidade jurídica autoriza que o sócio responda pelas dívidas da empresa. A lei, em mais uma inovação, estabelece que para a aplicação da desconsideração da personalidade jurídica o Judiciário deverá observar o procedimento próprio previsto no Código de Processo Civil, que prevê o contraditório, assegurando-se, ao contrário do que hoje ocorre, o exercício do direito de defesa pelo sócio.

3.4 Sucessão Trabalhista



Salvo na hipótese de comprovada fraude, ocorrendo a sucessão empresarial, as obrigações trabalhistas são de responsabilidade do sucessor.

4 EMPREGADO 'HIPOSSUFICIENTE'

Empregados com Nível Superior e Salário Igual ou superior a duas vezes o teto de benefícios do INSS

A lei autoriza a estes trabalhadores e seus empregadores estipularem por meio de acordo individual entre as partes as mesmas condições autorizadas no âmbito das negociações coletivas. A lei inova, ainda, ao estabelecer a possibilidade de se estipular cláusula compromissória de arbitragem no contrato de trabalho de empregado que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto de benefícios do INSS. Para tanto, haverá de ocorrer a concordância expressa do empregado. Neste caso, todo e qualquer litígio decorrente da relação de emprego deverá ser obrigatoriamente solucionado pelo tribunal arbitral eleito pelas partes, e não pela Justiça do Trabalho.



5 TRABALHO DA MULHER

- 1) Apesar de a Reforma Trabalhista autorizar o trabalho da empregada gestante ou lactante, o STF (Supremo Tribunal Federal) já entendeu pela inconstitucionalidade da autorização. Logo, a empregada gestante ou lactante deve ser afastada de atividades insalubres em qualquer grau.
- 2) A nova lei eliminou a necessidade de concessão de intervalo de 15 minutos para a mulher trabalhadora nas hipóteses de prorrogação da jornada.

6 JORNADA DE TRABALHO

6.1 Tempo à Disposição do Empregador

Com a nova lei, diferentemente do entendimento da Justiça do Trabalho, não se considera tempo à disposição do empregador, não mais ensejando o pagamento de horas-extras, portanto, o período despendido pelo empregado nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, como práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa, assim como na hipótese de o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal em face de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas.



6.2 Horas In Itinere

O tempo despendido pelo empregado em condução fornecida pelo empregador até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular passa a não ser computado na jornada de trabalho.

6 JORNADA DE TRABALHO

6.3 Banco de Horas

A lei passa a permitir a criação do denominado banco de horas por meio de acordo individual de trabalho, hipótese em que este poderá ter duração fixada em até seis meses. Instituiu-se, ainda, a possibilidade de estipulação, através de acordo individual escrito, de qualquer outro regime no qual a compensação ocorra dentro do mesmo mês.



6.2 Jornada 12x 36

A Reforma Trabalhista trouxe a possibilidade de adoção do regime 12x36 (12 horas trabalhadas seguidas de 36 horas de descanso) através de acordo individual entre empresa e empregador. Nesta jornada, a remuneração mensal inclui repouso semanal remunerado e os feriados. No mais, os feriados e as prorrogações de trabalho noturno são considerados compensados. Os intervalos para alimentação e descanso nesta jornada poderão ser concedidos ou indenizados.

7 FÉRIAS

7.1 Férias Tripartidas

Havendo concordância por parte do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Além disso, a nova lei vedou expressamente o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**Férias
Tripartidas**

FÉRIAS - TRABALHO - FÉRIAS - TRABALHO - FÉRIAS



ANO

8 TELETRABALHO

O objetivo da Reforma Trabalhista foi regulamentar o teletrabalho, que já é uma realidade no setor público e privado.

Vantagens: maior convívio familiar, evita tempo de deslocamento, custo do transporte (6% trabalhador), custo social de menos carros na rua, aumento produtividade, etc.

Desvantagens: desrespeito à organização do trabalho (sindical), desconexão do trabalho, custos da atividade transferidos ao trabalhador, meio ambiente do trabalho, EPI, fiscalização do trabalho, etc.

O trabalhador no regime de teletrabalho não tem direito ao recebimento de horas-extras, adicional noturno, sobreaviso, prontidão, desde que não exista fiscalização da jornada.

Há necessidade de se constar no contrato de trabalho a condição de teletrabalho, e caso haja alteração de presencial para teletrabalho, há necessidade de que seja de comum acordo e com termo aditivo. Em caso de alteração de teletrabalho para presencial pode ser feita por determinação do empregador com necessidade de quinze dias para a transição.

Equipamentos, infraestrutura, despesas devem constar do contrato de trabalho. Os equipamentos devem ser fornecidos pelo empregador e não integrarão a remuneração.

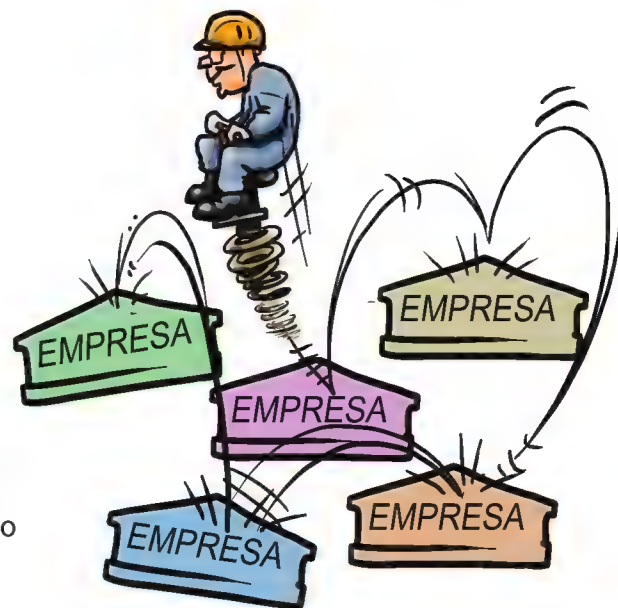


9 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

9.1 Trabalho Intermitente

O que caracteriza o contrato intermitente é a flutuação de período de atividade e inatividade. O tempo em que não houver trabalho não será remunerado.

Deve ser pactuado por escrito, o trabalhador pode prestar serviços a outros empregadores, o início do período de contrato deve ser avisado ao trabalhador com três dias de antecedência, tem um dia útil para responder e, caso aceite, e não compareça poderá ser multado. O pagamento é feito ao final de cada período de prestação do serviço. A cada doze meses de trabalho terá direito a um mês de férias e não poderá ser convocado nesse período.



10 TRABALHO AUTÔNOMO



A nova lei declara expressamente que a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado. Entretanto, não basta cumprir uma mera formalidade na contratação do trabalhador autônomo. Caso na prática (Princípio da Primazia da Realidade) o trabalhador sofra subordinação, o vínculo empregatício poderá ser declarado judicialmente.

11 REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

11.1 Ajuda de custo, Auxílio- Alimentação, Diárias para Viagem, Prêmios e Abonos

A nova lei dispõe que as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado pagamento em dinheiro), diárias para viagem, prêmios e abonos, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

NÃO INTEGRAM O SALÁRIO: ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado pagamento em dinheiro), diárias para viagens (independentemente do valor), prêmios e abonos.



11.2 Equiparação Salarial

Novos parâmetros foram eleitos para o direito à chamada “equiparação salarial” (direito do empregado de receber salário igual ao percebido por outro que execute idêntica função e trabalho de igual valor). Antes da reforma, os empregados deveriam ter menos de dois anos de diferença na mesma função e trabalhar para o mesmo empregador para fazer jus à equiparação. Agora, além de ter menos de dois anos de diferença na função, os empregados devem trabalhar no mesmo estabelecimento comercial e ter menos de quatro anos de diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador. Também não haverá equiparação salarial na hipótese de quadro de carreira criado por regulamento interno da empresa ou via norma coletiva de trabalho.



12 TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

12.1 Novas Regras para o Término do Contrato de Trabalho

Extinto o contrato, o empregador deverá:

- a) Proceder à anotação na CTPS;
- b) Comunicar a dispensa aos órgãos competentes;
- c) Realizar o pagamento das verbas até dez dias contados do término do contrato (independe da modalidade do aviso prévio);

Forma de pagamento: em dinheiro, depósito bancário, cheque visado, conforme acordem as partes.

Prazo único para entrega dos documentos e quitação dos valores referentes à quitação do contrato:

- Até dez dias contados da quitação do contrato. Requisição do seguro desemprego e movimentação da conta vinculada do FGTS.

- Basta apresentação da CTPS com a devida anotação extinção do contrato de trabalho, e desde que o empregador tenha feito a comunicação aos órgãos competentes.

FOI UM PRAZER TÊ-LO CONOSCO! EM DEZ DIAS, NO MÁXIMO, A EMPRESA ACERTA TUDO, DE ACORDO COM O CONTRATO.



12 TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

12.2 Extinção do Contrato por Mútuo Acordo

A nova lei criou a possibilidade de extinção do contrato por mútuo acordo entre empresa e empregado, situação em que:

- O aviso prévio, se for indenizado, será devido pela metade. Se for trabalhado deverá ser cumprido integralmente;
- A indenização do FGTS será devida pela metade;
- Todas as demais verbas serão pagas integralmente;
- O empregado poderá sacar até 80% dos depósitos de FGTS;
- Não terá direito de receber seguro-desemprego.



12.3 Homologação do TRCT

Deixa de ser obrigatória a homologação da rescisão contratual junto à entidade sindical para trabalhadores com contratos superiores a um ano.

13 SOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DE CONFLITOS

A nova lei criou a possibilidade, até então inexistente, de submeter um acordo extrajudicial firmado entre as partes à homologação da Justiça do Trabalho.

Vantagens: Desestimula as lides simuladas; redução do número de ações instauradas; aumento da segurança jurídica entre as partes.

Desvantagens: Poder Judiciário se tornar órgão homologador de rescisões, subtraindo a competência dos Sindicatos e do Ministério do Trabalho. Nada impede que as partes sejam condenadas em custos e honorários para que seja realizada a homologação do acordo perante a Justiça do Trabalho.



14 PROCESSO TRABALHISTA

14.1 Ausência do Empregado à Audiência

Houve alteração importante no tocante à audiência. Mesmo que possua gratuidade da justiça, caso o reclamante falte à audiência deverá pagar as custas com base no valor da causa. Uma nova ação somente poderá ser proposta com a comprovação das custas; trata-se de condição. Caso haja motivo legalmente justificável estará isento da penalidade.

14 PROCESSO TRABALHISTA

14.1 Preposto

Com a Reforma não há mais a necessidade de que o preposto seja empregado da reclamada. Embora não haja a necessidade de que o preposto seja contemporâneo dos fatos (como acontece em relação à testemunha), ele precisa ter conhecimento.



14.2 Honorários de Sucumbência Recíproca

A Reforma estabeleceu a obrigação de pagar honorários advocatícios no processo trabalhista para ambas as partes (antes, os honorários eram devidos somente ao advogado do reclamante, e desde que a assistência fosse através do sindicato profissional). Na hipótese de procedência parcial da ação, o Juiz arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários (ou seja, cada parte pagará os honorários na medida em que foram vencidas no processo). Com isso, espera-se que o empregado deixe de inventar fatos para obter ganhos no processo. Bem como que o empresário, não faça a escolha deliberada de somente pagar as verbas devidas em juízo.

15 TERCEIRIZAÇÃO

15.1 Terceirização da Atividade Fim

A Reforma Trabalhista modifica a Lei da Terceirização (Lei 13.429, de 31 de março de 2017), tornando expresso que todas as atividades da empresa, até mesmo sua atividade principal (ou fim), podem ser repassadas a uma ou diversas outras empresas prestadoras de serviços. É possível a quarteirização, inclusive.

Não há a formação de vínculo empregatício entre a tomadora de serviços e os empregados terceirizados.

15.2 Responsabilidade subsidiária da contratante

A empresa contratante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.



15 TERCEIRIZAÇÃO

15.3 Condições da Terceirização

Quando os serviços forem executados nas dependências da tomadora, o empregado terceirizado terá direito às mesmas condições relativas à alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios, serviços de transporte (ônibus fretado, por exemplo), atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado e treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

Na terceirização, não pode figurar como contratada pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.



PATROCINADORES



MÚTUA

A Mútua - Caixa de Assistência dos Profissionais do Crea, tem a missão de prestar benefícios diferenciados que proporcionem melhor qualidade de vida aos mutualistas. Hoje, além dos benefícios reembolsáveis e sociais, a Mútua também disponibiliza planos de saúde, previdência complementar, convênios com corretoras de seguro e hospedagem.



SINDICON

O SINDICON - Sindicato dos Condomínios Comerciais, Residenciais e Mistos de Belo Horizonte e Região Metropolitana foi fundado em 1989 para ser o representante legal da categoria econômica dos condomínios prediais de sua base territorial. O Sindicon é uma entidade sindical que tem como objetivo a coordenação, representação e defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, econômica e socialmente.

FICHA TÉCNICA

REALIZAÇÃO

CREA-MG Conselho Regional de Engenharia e Agronomia de Minas Gerais

ABEMEC-MG Associação de Engenharia Mecânica e Industrial de Minas Gerais

Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Minas Gerais (OAB-MG)

EQUIPE TÉCNICA

COORDENAÇÃO

Dr. Gustavo Matheus Dias de Souza

Advogado

Membro da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da OAB/MG

Dr. Davidson Malacco Ferreira

Advogado

Membro da Comissão de Direitos Sociais e Trabalhistas da OAB/MG

Eng. Mecânico Ronaldo Chartuni Bandeira

Conselheiro da Câmara Especializada da Engenharia Mecânica e Metalúrgica do Crea-MG

Eng. Mecânico Marcelo Aguiar de Sousa

Presidente da Associação de Engenharia Mecânica e Industrial de Minas Gerais - Abemec-MG

COLABORADORES

Lorena Laís Rezende Freitas

REVISÃO GRAMATICAL E ORTOGRÁFICA

Andréia Shirley Taciana de Oliveira

DIAGRAMAÇÃO, PROJETO GRÁFICO E ARTE

Márcio Eduardo Ferreira

MARDUF PRODUÇÕES AUDIOVISUAIS

ILUSTRAÇÃO

Fernando Pereira dos Santos



OAB-MG

CREA-MG

ABEMEC-MG

2019



MINAS GERAIS

Comissão de
Direitos Sociais
e Trabalhistas

R. Albita, 250 - Cruzeiro,
Belo Horizonte - MG
CEP: 30310-160 - Brasil
www.oabmg.org.br



CREA-MG

Conselho Regional de Engenharia
e Agronomia de Minas Gerais

Av. Álvares Cabral, 1600,
2º andar - Santo Agostinho
Belo Horizonte - MG
CEP: 30170-001 - Brasil
www.crea-mg.org.br



**ASSOCIAÇÃO DE ENGENHARIA MECÂNICA
E INDUSTRIAL DE MINAS GERAIS**

Av. Álvares Cabral, 1600,
2º andar - Santo Agostinho
Belo Horizonte - MG
CEP: 30170-001 - Brasil
www.abemec.com.br